

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC**

**CURSO DE DIREITO**

**GILMAR SOUZA FIGUEIREDO**

**AS DROGAS NO MUNDO DO TRABALHO: A CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA  
CAUSA PARA DISPENSA DO MOTORISTA PROFISSIONAL A PARTIR DA  
POSITIVAÇÃO DO EXAME TOXICOLÓGICO: ESTUDO SOB ENFOQUE DA  
PORTARIA MTPS Nº 116 DE 2016**

**CRICIÚMA**

**2019**

**GILMAR SOUZA FIGUEIREDO**

**AS DROGAS NO MUNDO DO TRABALHO: A CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA  
CAUSA PARA DISPENSA DO MOTORISTA PROFISSIONAL A PARTIR DA  
POSITIVAÇÃO DO EXAME TOXICOLÓGICO: ESTUDO SOB ENFOQUE DA  
PORTARIA MTPS Nº 116 DE 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Raquel de Souza Felício.

**CRICIÚMA**

**2019**

**GILMAR SOUZA FIGUEIREDO**

**AS DROGAS NO MUNDO DO TRABALHO: A CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA  
CAUSA PARA DISPENSA DO MOTORISTA PROFISSIONAL A PARTIR DA  
POSITIVAÇÃO DO EXAME TOXICOLÓGICO: ESTUDO SOB ENFOQUE DA  
PORTARIA MTPS Nº 116 DE 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado  
pela Banca Examinadora para obtenção do  
Grau de bacharel, no Curso de Direito da  
Universidade do Extremo Sul Catarinense,  
UNESC.

Criciúma, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof.<sup>a</sup> Raquel de Souza Felício - Mestre - (UNESC) - Orientadora

Prof.<sup>a</sup> Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre - (UNESC)

Prof.<sup>a</sup> Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza - Mestre - (UNESC)

Este trabalho dedico a todos aqueles que lutam desesperadamente contra a Dependência Química. Uma forma singela de chamar a atenção para este grande dilema social e homenagear aqueles que buscam auxiliar os dependentes de forma humana e solidária.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiríssimo lugar agradeço a Deus por me inspirar neste caminho, a toda a minha família, principalmente a Adriana Figueiredo, Amanda, Karina, Jacqueline que sempre que as coisas pareciam insuportáveis, estavam lá para estimular e encorajar nesta trajetória. Agradecer ao Governo Federal, pois como bolsista de um programa chamado PROUNI, pude realizar o tão sonhado desejo de ser Bacharel em Direito. Em nome do Professor João, agradecer a todos os professores e professoras que tiveram muita paciência no ensino, em especial ao Dr. Daniel Preve que sempre incentivou o pensar de forma crítica as coisas do direito e a professora Raquel Felício, minha orientadora que exercitou a paciência nesta última fase do curso. Sem esquecer os funcionários da biblioteca, solícitas e sempre com um sorriso, agradeço a todos funcionários da Unesc que nos proporcionam, de forma indireta, as condições de realizar o sonho de uma formatura após vários anos de idas e vindas pelos corredores e salas de aulas sempre limpas.

“A fúria não é de modo nenhum uma reação automática diante da miséria e do sofrimento em si mesmo; ninguém se enfurece com uma doença incurável ou um tremor de terra, ou com condições sociais que pareçam impossíveis de modificar. A fúria irrompe quando há boas razões para crer que tais condições poderiam ser mudadas e não o são. Só manifestamos uma reação de fúria quando nosso senso de justiça é injuriado; tal reação em absoluto não se produz por nos sentirmos pessoalmente vítimas da injustiça, como prova toda a história das revoluções, nas quais o movimento começou por iniciativa de membros das classes superiores, conduzindo a revolta dos oprimidos e miseráveis”

Hannah Arendt (1969)

## RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar um tema complexo e de difícil referencial teórico: o uso de drogas no mundo do trabalho. Para alcançar este objetivo, foi realizada uma breve reflexão sobre o trabalho, conceitos e normativas, buscando analisar as formas de demissão por justa causa e a possibilidade, a partir da reforma trabalhista de 2016, de caracterizar a demissão por justa causa relacionado ao uso de drogas pelos motoristas profissionais. A pesquisa trouxe também o conceito de drogas, como elas atuam no organismo e os diversos tipos de drogas de acordo com suas características. Foi realizada uma rápida análise legislativa das normas e as mudanças com relação à obrigatoriedade do exame toxicológico de larga escala para os motoristas profissionais. A metodologia utilizada no presente trabalho foi o método dedutivo, com pesquisa do tipo teórica e qualitativa de material bibliográfico diversificado em livros, artigos, periódicos, teses e dissertações, além de compilações de matérias técnicas específicas e legislação pertinente. Concluiu-se, em resumo, que se por um lado a obrigatoriedade dos exames toxicológicos refreou um pouco o uso das drogas, ainda está muito longe de mostrar sua efetividade, uma vez que o que enfrenta-se são as consequências de todo um processo perverso relacionado a este setor, como as longas jornadas de trabalho, trânsito, estradas em péssimo estado de conservação, entre outros motivos estressantes, fazendo dos motoristas um alvo fácil das drogas.

**Palavras-chave:** Drogas. Dependência Química. Motoristas. Exame Toxicológico. Demissão por Justa Causa.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze a complex and difficult theoretical reference theme: the drug use in the world of labor. To achieve this goal, a brief reflection on the labor, its concepts and norms was held, searching to analyze the ways of Dismissal for due cause and, with the labor reform of 2016, the possibility of dismissal for due cause related to drug use by professional drivers. The research also brought the concept of drugs, how they act in the body and the various types of drugs according to their characteristics. A quick legislative review of the rules and changes regarding the mandatory large-scale toxicological examination for professional drivers was carried out. The methodology used in the present work was the deductive method, with theoretical and qualitative research of diverse bibliographic material in books, articles, journals, theses and dissertations, as well as compilations of specific technical matters and relevant legislation. In short, it was concluded that even if the compulsory toxicological tests curbed drug use a little, it is still far from showing its effectiveness, because the real problem are the consequences of a whole perverse process related to this sector, such as long hours of work, traffic, roads in poor condition, among other stressful reasons, making drivers an easy drug target.

**Keywords:** Drugs. Chemical Dependency. Drivers. Toxicological examination. Dismissal for due cause.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 O TRABALHO, O CONTRATO DE TRABALHO E AS FORMAS DE RESCISÃO PREVISTAS NA CLT .....</b>	<b>13</b>
2.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	15
2.2 CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITOS GERAIS E SUA FORMA DE CONSTITUIÇÃO .....	19
2.3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	21
<b>3 DROGAS: UM ELEMENTO CADA VEZ MAIS PRESENTE NO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>29</b>
3.1 CONCEITO DE DROGAS, A DEPENDÊNCIA QUÍMICA E O TRATAMENTO...	30
3.2 O USO DE DROGAS E A ATIVIDADE DO MOTORISTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS.....	34
3.3 O PROBLEMA DAS DROGAS NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DO ESTUDO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....	37
<b>4 A EDIÇÃO DA PORTARIA Nº 116/2016 – A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR CONTA DO EXAME TOXICOLÓGICO .....</b>	<b>41</b>
4.1 A ALTERAÇÃO NO ART. 482 DA CLT PARA POSSIBILITAR A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DOS MOTORISTAS.....	44
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo principal questionar o mundo acadêmico para um assunto que é o uso de drogas no trabalho, em específico dos motoristas profissionais, bem como faz uma breve análise da possibilidade de demissão por justa causa por este motivo, os tipos de drogas e as mudanças legislativas no setor de transporte.

A metodologia utilizada no presente trabalho é o método dedutivo, com pesquisa do tipo teórica e qualitativa de material bibliográfico diversificado em livros, artigos, periódicos, teses e dissertações, além de compilações de matérias técnicas específicas e legislação pertinente.

O primeiro capítulo analisa o termo trabalho, traz o conceito de contrato de trabalho e suas formas de rescisão, com ênfase na justa causa, bem como o princípio da proteção. Isso porque, no mundo do trabalho, há muito tempo se tem notícias do uso de entorpecentes, álcool e outras substâncias psicoativas no ambiente laboral. Os dados estatísticos do observatório da OIT, que trazem dados dos acidentes de trabalho, relacionam um número ainda muito tímido a respeito da relação das drogas com os acidentes.

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), o Brasil aparece entre os cinco primeiros do mundo em número de acidentes no trabalho. Já no setor de serviços, as maiores vítimas de acidentes fatais ou incapacitantes são os motoristas profissionais, com destaque para condutores de caminhões e carretas.

De acordo com dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade do Ministério da Saúde, desde 2010, ocorrem, em média, 15 mil acidentes envolvendo motoristas do transporte de cargas, com 1,5 mil mortes por ano.

Segundo cálculos do Banco Interamericano do Desenvolvimento (BID), o Brasil perde por ano US\$ 19 bilhões por absenteísmo, acidentes e enfermidades causadas pelo uso do álcool e outras drogas.

Dados levantados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT - indicam que de 20% a 25% dos acidentes de trabalho no mundo envolvem pessoas intoxicadas que se machucam a si mesmas e a outros

O jornal Correio do Povo, de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, em maio de 2014, publicou uma série de reportagens intitulada: “Os zumbis ao volante”

(TAVARES, 2014). Alguns motoristas citados estavam dirigindo a quatro noites sem dormir para poder cumprir os prazos de entrega da carga, sem nenhuma dificuldade os jornalistas conversaram com vários motoristas que usavam drogas e constataram a facilidade em adquiri-las.

A reportagem do Correio do Povo referenciou que o consumo de drogas evoluiu. Um motorista revelou “já ter usado anfetamina”, denominado popularmente de rebite. “Mas com o tempo, o organismo foi exigindo doses maiores da droga”. Além disso, ficou sabendo que as anfetaminas podem colaborar para o desencadeamento de sérios problemas cardíacos. Resultado: migrou para a cocaína, acreditando não ser tão nociva quanto “os comprimidos” (TAVARES, 2014).

Segundo Rinaldo Marinho (2016), diretor do Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho do Ministério da Previdência, os motoristas de caminhão são aqueles que mais sofrem acidentes fatais de trabalho, por causa de situações como excesso de jornada e consumo de drogas lícitas e ilícitas.

Dessa forma, em seguida, no segundo capítulo, a pesquisa traz o conceito de drogas, os diversos tipos existentes e que são identificados nos exames toxicológicos, o uso de drogas pelos motoristas profissionais e a relação com o meio ambiente do trabalho.

Com os dados do próprio Ministério do Trabalho e Previdência Social a respeito de acidentes de trabalho e outros tipos de acidentes que, mesmo sendo durante o momento de trabalho, tem outra classificação como os acidentes de trânsito envolvendo motoristas de transporte de cargas e passageiros, apontam para o crescente e já preocupante uso de substâncias psicoativas, ou drogas como são denominadas, pelos profissionais motoristas e por outras categorias.

No terceiro capítulo a breve análise é sobre a alteração da legislação em relação aos motoristas e a possibilidade da demissão por justa causa a partir das alterações legislativas dos anos de 2015 e 2016, com a regulamentação dada pela Portaria nº 116/2015 e pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que inclui mais uma motivação para justa causa.

As notícias correntes em todas as mídias, diariamente, trazem inúmeros eventos relacionados ao uso de drogas. Cada vez mais o uso de substâncias psicotrópicas, legais e ilegais, estão associadas a tragédias e eventos violentos, cada vez mais frequentes.

As poucas estatísticas existentes sobre o assunto, no mundo do trabalho, estão relacionadas a casos muito específicos, como no caso dos motoristas profissionais e dos acidentes de trabalho na construção civil.

Se houvesse estudos mais amplos e completos sobre a influência das drogas no cotidiano dos trabalhadores, facilmente poderia ser verificado que em todas as profissões o uso indevido de drogas está muito presente.

Nesta pesquisa, busca-se apresentar, de forma sucinta, os tipos de drogas mais utilizadas, sua relação com o mundo do trabalho e especificamente com o caso dos motoristas profissionais.

As alterações ocorridas nos últimos anos, com o rigor para detectar usuários a partir dos exames toxicológicos para motoristas profissionais e a retenção da habilitação para dirigir, juntamente com as alterações da CLT, a qual permite ao empregador demitir o empregado por justa causa por conta desta restrição, são as formas que o poder legislativo encontrou para coibir o uso de drogas neste setor produtivo.

Outras medidas também foram tomadas, mas a realidade fática mostra que há um uso contínuo, os acidentes persistem, pois as medidas de prevenção e cuidado com a saúde do trabalhador foram negligenciadas. O meio ambiente destes profissionais e suas jornadas de trabalho em muito contribuem para que os trabalhadores optem pelo uso de substâncias psicoativas para suportarem o cansaço e o sono.

A pesquisa traz maiores informações para o mundo do direito a respeito dos vários aspectos deste tema. A relevância do tema reside em que os operadores do direito tenham uma maior compreensão das formas de tratamento, dos tipos de drogas, das possibilidades e meios de prevenção.

Há o surgimento, a partir da possibilidade estabelecida em lei, de aplicar a justa causa aos profissionais empregados, retenção da habilitação dos autônomos sem o devido encaminhamento ao tratamento garantido na Constituição, no seu art. 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988).

A partir da compreensão da possibilidade do empregador, agora após alterações ocorridas na legislação do trabalho, demitir os motoristas por justa causa

em caso de resultado positivo no exame toxicológico, analisar-se-á se estes procedimentos, tanto da alteração legislativa quanto dos objetivos de demitir da forma como está proposta, ou seja, por justa causa, se estes elementos irão contribuir para a diminuição de acidentes de trânsito, como justificam os que defendem as mudanças. Afinal, uso de drogas é um caso de patologia, doença e como tal deve ser tratado ou será uma forma de desobediência a ser castigada?

## 2 O TRABALHO, O CONTRATO DE TRABALHO E AS FORMAS DE RESCISÃO PREVISTAS NA CLT

A palavra trabalho, segundo o dicionário etimológico (CUNHA, 1986, p. 779), deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*” (instrumento de tortura de três paus).

Argumenta-se que as primeiras atividades relacionadas ao trabalho estão descritas na Bíblia, referente a Criação. No livro de Gênesis, que narra a origem do mundo, constam os seguintes versículos:

Gênesis 2:2 E havendo Deus acabado no dia sétimo a obra que fizera, descansou no sétimo dia de toda a sua obra, que tinha feito. / Gênesis 2:15 E tomou o Senhor Deus o homem, e o pôs no jardim do Éden para o lavrar e o guardar (BIBLIA, 2019).

Seguindo esta linha temporal da compreensão do trabalho, a doutrina cristã destaca não o trabalho propriamente dito, mas a fadiga, o esforço penoso que dele advém. No livro de Gênesis, capítulo 3, versículos 17 a 19, o homem é condenado a trabalhar para redimir de seus pecados e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus:

Gênesis 3:17 E a Adão disse: Porquanto destes ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore de que te ordenei, dizendo: Não comerás dela, maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida. / Gênesis 3:18 Espinhos, e cardos também, te produzirá; e comerás a erva do campo. / Gênesis 3:19 No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás (BILBIA, 2019).

O trabalho tem, na visão hebraica, um sentido de reconstrução de dignidade e valorização como atividade humana. Do ponto de vista do ser humano, o trabalho constitui um ato da vontade livre do homem, atuando como meio de subsistência, de acesso a bens e propriedades, cumprindo, por sua importância, um relevante papel social. É uma atividade humana que pressupõe esforço físico e mental.

Segundo ensinamento de Barros (2013, p. 44), o trabalho representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social:

E exatamente por isso tem um caráter multidisciplinar e interessa, entre outras áreas de conhecimento, à Teologia, à Filosofia, à Economia, à Sociologia e ao Direito. Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como “a obra moral de um homem moral”; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como “toda a energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”. Finalmente sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador (BARROS, 2013, p. 44).

A importância da compreensão do significado do trabalho reside no bem-estar social, onde as realizações pessoais são conquistadas e o ser humano se realiza e mantém sua dignidade enquanto ser social. A dignidade de uma pessoa está diretamente relacionada ao seu sustento. Para qualquer pessoa, o trabalho, seu sustento por força de seu esforço, de sua labuta, são sinônimo de dignidade e autossuficiência.

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas traz em seu texto a proclamação de que toda a pessoa tem direito ao trabalho, *in verbis*:

**Artigo XXIII - 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.**

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948, p. 12-13, grifo nosso).

O direito de acesso ao trabalho passa a ser uma questão de direitos humanos. Toda a pessoa, segundo o trecho subsequente da Declaração, tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho. O direito do trabalho justo e favorável ao trabalhador não admite, assim, ser esvaziado, mesmo ao pretexto de assegurar o direito ao trabalho.

Na Constituição Federal de 1988, no capítulo II que trata dos direitos sociais, estabelece as normas constitucionais de proteção ao trabalhador no que diz respeito ao trabalho, a saúde, moradia, o lazer, entre outros direitos ali descritos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi sancionada em 1943, reunindo em seu conteúdo, toda a legislação trabalhista de ordenamento das relações de trabalho. Ao longo do tempo foi gradativamente sendo modernizada e atualizada para poder comportar as mudanças que o tempo e as relações de trabalho impunham.

E foi exatamente na última reforma legislativa que houve as mais significativas mudanças, dentro de uma visão neoliberal atual em que o Brasil vive, onde destaca-se a inclusão da alínea “m” do art. 482 que trata das possibilidades de justa causa na rescisão contratual.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Para possibilitar e compreender a importância deste trabalho, é imperativo compreender o conceito de trabalho e suas formas de contratação e de rescisão contratual, analisando, na trajetória da norma, as mudanças que precarizaram as relações laborais, criando um clima de insegurança jurídica, o que será realizado nos próximos tópicos.

## 2.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Para poder compreender a importância do contrato de trabalho e suas formas de rescisão, se faz necessário inicialmente uma breve análise do Princípio da Proteção, como princípio que garante a equidade das relações com medidas protetivas ao trabalhador nas relações laborais.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, nas palavras de Barros (2013, p. 141), “[...] os princípios vêm sendo conceituados como linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a



regulamentação das relações de trabalho”. Estes princípios têm como função informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade de interpretação, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa.

Nem todas as causas que permitem ao empregador demitir por justa causa ferem, de forma direta ou indireta, o Princípio da Proteção.

Sobre este princípio, destaca Barros (2013, p. 142):

O Princípio da Proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente.

Este princípio refere-se a um critério fundamental do direito do trabalho. A proteção de uma das partes, a considerada mais fraca na relação para que se estabeleça, por conta desta proteção, uma igualdade com o poder do empregador (RODRIGUEZ, 2000).

A desigualdade econômica entre as partes, onde o poder econômico se impõe conduzindo diferentes formas de exploração, muitas vezes abusivas, levou ao legislador a compreensão que não existe igualdade na relação contratual no direito do trabalho. A supremacia econômica de uma das partes levou a formulação de uma proteção jurídica favorável à parte mais vulnerável.

De acordo com Rodriguez (2000, p. 85), “o Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades [...]”, motivo pelo qual existe o Princípio de Proteção, para promover uma relação de resguardo do equilíbrio contratual e das relações de trabalho entre as partes díspares.

O fundamento deste princípio está diretamente ligado a razão de ser do direito do trabalho. O próprio Direito do Trabalho surge a partir da necessidade de mediação do Estado uma vez que a liberdade de contratar livremente entre as partes desiguais no contrato de trabalho levava a diversas formas de exploração, muitas vezes e não raro com abuso do poder econômico (RODRIGUEZ, 2000).

Nesse sentido, destaca-se:

[...] o legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação

dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável (RODRIGUEZ, 2000, p. 85).

O princípio da proteção se subdivide em três subprincípios: 1) o princípio *in dubio pro operário*; 2) o princípio da norma mais favorável e 3) o princípio da condição mais benéfica. O primeiro, princípio *in dubio pro operário*, traduz-se naquela em que, havendo significativa dúvida entre os vários sentidos da norma vigente, a escolha deve recair sobre aquela mais favorável ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000).

A interpretação mais favorável ao trabalhador sempre deverá nortear a decisão do Juiz. Não significa que se crie uma norma alternativa e sim, no caso em que uma norma possa ser interpretada de diversas maneiras, de diversos modos, sempre deverá ser feita a interpretação que favoreça o trabalhador. Sobre esta regra:

[...] podemos dizer que o reconhecimento do caráter especial do Direito do Trabalho importa em rechaçar princípio admitido no direito privado, segundo o qual os casos duvidosos devem-se resolver-se a favor do devedor (*in dubio pro reo*). Este princípio, que numa primeira fase foi amplamente aplicado mesmo no campo das relações laborais, por considera-las como exceções aos princípios do direito privado, não pode ser mais admitido, uma vez que se reconhece a autonomia do Direito do Trabalho, admite-se seu caráter especial e aceita-se que sua finalidade consiste em outorgar um amparo à parte mais débil no contrato de trabalho, parte mais débil que, justamente em consequência de sua debilidade, se acha, na maioria dos casos, na situação de credora [...] No direito laboral a função objetiva do princípio é similar à que, no direito penal, cumpre o princípio *in dubio pro reo* (RODRIGUEZ, 2000, p. 108).

Este princípio garante o equilíbrio entre a relação laboral, em que muitas vezes o trabalhador, sendo a parte mais vulnerável da relação, esteja seguro quando houver dúvidas ou incertezas nas questões e provas apresentadas.

O segundo subprincípio é o princípio da norma mais favorável. É exatamente a aplicação desta regra que outorga ao Direito do Trabalho um caráter peculiar. No direito comum, as normas e fontes obedecem a uma hierarquia, na qual as fontes de direito se harmonizam, tudo em decorrência e importância dos órgãos hierárquicos na qual estão vinculadas. Ao analisar o caso em concreto, o julgador não se prende a observar, como no direito comum, a pirâmide hierárquica das leis, mas dentre as normas estabelecidas será observada aquela que será mais favorável ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000).

Assim se determinada lei federal estabelece um direito e a convenção coletiva, por exemplo, amplia este direito e há de se observar e cumprir a norma da convenção coletiva, mesmo que esta seja hierarquicamente inferior a uma lei federal. É o que disserta De La Cueva (*apud* RODRIGUEZ, 2000, p. 124):

A lei é o ponto de partida, é o mínimo que não se poderá diminuir, mas não representa o direito, que necessariamente há de reger as relações obreiro-patronais. As demais fontes formais têm uma importância maior do que a que lhes é dada no direito civil; não se trata de preencher lacunas, mas de criar o direito que há de ser aplicado. Dentro desse critério se poderia dizer que as fontes formais do Direito do Trabalho, costume, convenção coletiva, etc., derrogam a lei, não conforme o conceito usual de derrogação, mas no sentido de que a tornam inoperante. [...] Diante de várias normas, provenientes de diferentes fontes formais, deve-se aplicar sempre a que mais favoreça aos trabalhadores.

Assim, o Direito do Trabalho flexibiliza a teoria da hierarquia das leis, quando permite a observação e aplicação de uma norma mais favorável, mesmo que esta norma não seja hierarquicamente superior, favorecendo, assim, o trabalhador.

O terceiro subprincípio é o da condição mais benéfica: esta regra pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deva ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável, conforme explica Rodriguez (2000, p. 133):

Esta regra funciona nos casos de sucessão normativa, garantindo o respeito aos níveis alcançados com a norma derogada, ou seja, que estabelecem a manutenção dos tratamentos obtidos pela aplicação de normativa anterior se mais benéficos ou se não contemplados pela normativa substitutiva.

A aplicação desta regra, da condição mais benéfica, tem sua aplicação nos casos de concorrência das normas, sejam de origem diferente, tendo sua aplicabilidade na sucessão derogatória de normas.

A observação do princípio da proteção e sua aplicação consiste na segurança jurídica ao trabalhador numa relação em que o capital, cada vez mais ávido e a globalização trazem uma tendência cada vez mais forte de transformar a relação laboral numa relação marcada pela injustiça social através da precarização da força de trabalho.

## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITOS GERAIS E SUA FORMA DE CONSTITUIÇÃO

O contrato de trabalho era anteriormente denominado de locação de serviços, sendo que eram utilizados os art.1216 a 1236 do Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916).

A denominação de contrato de trabalho surge somente com a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935 que tratou da rescisão do pacto laboral. Assim, contrato de trabalho é definido como o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre as condições de trabalho. (MARTINS, 2014, p. 94).

O Capítulo IV da CLT trata do Contrato Individual do Trabalho, normatizando a forma e as condições que não podem deixar de fazer parte da relação laboral entre as partes, a saber, o empregado e o empregador. Estabelece o art. 442 da CLT que contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, *in verbis*:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943).

A rescisão contratual do trabalho está prevista no Capítulo V do mesmo diploma legal, a partir do artigo 477, podendo ser sem justa causa, por dispensa ou a pedido do empregado e por justa causa, havendo os requisitos que trata o artigo 482 (BRASIL, 1943).

No que tange ao conceito que traz a CLT em seu artigo 442, supracitado, de que o contrato é um acordo, um acerto, que pode ser tácito, ou seja, verbal ou expresso, por escrito, correspondente a relação de emprego, Barros (2013, p. 185) apresenta uma visão crítica: o contrato não cria uma relação de emprego, mas uma relação jurídica entre as partes. A relação de emprego é o objeto do contrato e a relação jurídica só se estabelece entre pessoas, sujeito de direitos e não entre pessoas e objeto.

Assim compreendendo esta relação jurídico trabalhista, conceitua o contrato de trabalho como sendo um acordo expresso, podendo ser escrito ou verbal, ou mesmo tácito firmado entre o empregado (pessoa física) e outra pessoa física, jurídica ou mesmo entidade, que é a figura do empregador, com o compromisso de fazer, executar pessoalmente, por parte do empregado, um serviço não eventual, mediante remuneração (salário) e subordinação jurídica. Segundo ainda a autora, a subordinação jurídica é que vai distinguir o contrato de trabalho de outros, como o trabalho subordinado do trabalho autônomo (BARROS, 2013).

Já Delgado (2013, p. 306) destaca que o contrato de trabalho é algo ímpar, distinta da figura contratual civilista, ou seja, “trata-se de uma relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer, de forma habitual, prestada por uma pessoa, de forma onerosa, de modo subordinado e em caráter de personalidade no que tange ao prestador de serviço”.

Para Martins (2014, p. 94), por sua vez, contrato de trabalho é gênero e abrange o contrato de emprego. Contrato de trabalho pode ser compreendido como qualquer trabalho, seja autônomo, eventual, avulso, do empresário, e por aí adiante. Em suas palavras:

O contrato de emprego diz respeito ao empregado e ao empregador, na relação laboral que diz respeito a este com relação a aquele. E não com qualquer outro. O contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de trabalho seria a espécie. Mas reconhece por fim que a denominação corrente é a de contrato de trabalho, inclusive utilizada no art.442 da CLT (MARTINS, 2014, p. 94).

O contrato de trabalho tem requisitos próprios que caracterizam sua existência, quais sejam: a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a alteridade. Além disso, é bilateral, pois é celebrado por apenas duas pessoas, não podendo haver uma terceira pessoa nesta relação jurídica. Sendo consensual, também é oneroso, de trato sucessivo e comutativo. Por não se tratar de entrega de coisa, não é de natureza real (MARTINS, 2014).

Outra característica é que as partes contratantes na relação de trabalho são obrigadas a cumprir o ajuste estabelecido no contrato (*pacta sunt servanda*). Ainda, os contratos de trabalho podem ser por tempo determinado, tendo prazo

estabelecido para o seu término ou ainda sendo por prazo indeterminado (MARTINS, 2014).

### 2.3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão do contrato de trabalho é o término do vínculo de emprego, extinguindo-se assim as obrigações recíprocas entre os contratantes (MARTINS 2014, p. 399).

Também chamada de resilição, a rescisão resulta de uma declaração de vontade, da determinação de uma das partes em colocar fim a relação jurídica, ao pacto empregatício existente (DELGADO, 2013, p. 1.187).

A Rescisão Sem Justa Causa poderá ser por iniciativa do empregador, a resilição unilateral por conta do empregador, também chamada de dispensa imotivada ou dispensa arbitrária. No Brasil tem prevalecido a ampla possibilidade jurídica de dispensa por parte do empregador, sem que haja nenhum motivo a não ser sua determinação e vontade. Tal ruptura também classificada como denúncia vazia do contrato de trabalho, a dispensa sem justa causa e sem outro fator relevante. Esta é uma característica contratual do direito do trabalho (DELGADO, 2013, p. 1.189).

Para Barros (2013, p. 685), a denúncia vazia do contrato, que em sua obra trata a rescisão pelo termo resolução, entende que fere o princípio da continuidade, que decorre do trato sucessivo do contrato de trabalho, visando à conservação da fonte de trabalho, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Este princípio evidencia a preferência aos contratos por tempo indeterminados, resiste à dispensa arbitrária.

A dispensa injusta consiste, ao lado da resolução contratual por justa causa do próprio empregador (rescisão indireta), na modalidade mais onerosa de ruptura contratual existente no Direito do País. Em síntese, ela propicia o pagamento do maior número de parcelas rescisórias entre os diversos tipos de término contratual regulado pelo direito do Trabalho. Conforme examinado, são parcelas inerentes à dispensa injusta: aviso prévio de 30 dias, projetando-se no contrato (além da proporcionalidade da parcela, desde 13.10.2011, se aplicável ao contrato em análise); férias proporcionais, com 1/3; 13º proporcional; liberação de depósitos de FGTS, com acréscimo de 40% sobre o total do Fundo de Garantia; a indenização por dispensa no trítio anterior à data base, se for o caso; outras indenizações por frustração de estabilidade ou garantias provisórias de emprego se for o caso, e desde que não caiba a efetiva reintegração do trabalhador ao emprego (DELGADO, 2013, p. 1.194-1.195).

Outra forma de término de contrato é a rescisão por ato do obreiro, ou o pedido de demissão. Consiste na decisão pessoal do empregado em colocar fim ao contrato de trabalho que o vincula ao empregador (DELGADO, 2013, p. 1.206).

Para Martins (2014), não existe pedido de demissão. O empregado simplesmente comunica que não vai mais trabalhar. Não se submete ao aceite do empregador. É um ato de vontade, unilateral. O empregado apenas afirma, de forma categórica que não mais comparecerá ao trabalho.

Não se confunde com a despedida, em que o empregador comunica ao empregado o término da relação contratual. Aqui também há a prevalência da necessidade de aviso prévio, que deverá ser de no mínimo de 30 dias, de que não mais continuará a prestar seus serviços à empresa, devendo trabalhar normalmente neste período, salvo ocorrer à dispensa pelo empregador.

Outra possibilidade de não cumprimento do aviso prévio é regradada pela Súmula 276 do TST, que garante a dispensa do cumprimento do aviso prévio se o empregado já tiver outro emprego. Não tem o empregado direito à indenização prevista no art. 477 da CLT, ao saque do FGTS, e as guias do seguro desemprego. Mas receberá o 13º proporcional (súmula 157 do TST), assim como as férias vencidas e as férias proporcionais (súmula 171 e 261 do TST) (MARTINS, 2014, p. 423).

Existem outras várias formas de rescisão de contrato como aposentadoria, morte do empregado, dentre outras. Para fins de estudo e análise acadêmica, analisa-se somente estes dois tipos de dispensa sem justa causa.

Como se observa nos ensinamentos de Martins (2014, p. 404), não haverá justa causa se não houver previsão na Lei:

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser um procedimento incorreto do empregado, tipificado em lei, que dá ensejo a ruptura do vínculo empregatício. A justa causa deverá ser prevista em lei, pois seria possível aplicar a regra do direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v.g. parágrafo único do artigo 240 da CLT.

Conceitualmente, a demissão por justa causa sempre remete para a necessidade de estar prevista em lei, fruto de uma falta grave e de tal maneira que não seja mais possível a continuidade do contrato de trabalho:

[...] justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei. Utiliza-se a expressão justa causa para falta praticada pelo empregado. Quando a falta é praticada pelo empregador, que dá a causa à cessação do contrato de trabalho por justo motivo, emprega-se na prática, a expressão rescisão indireta de acordo com as hipóteses descritas no art. 483 da CLT (MARTINS, 2014, p. 404).

No Direito brasileiro, a justa causa é um motivo relevante, que está tipificado em lei, que dá ensejo à ruptura do contrato de trabalho por culpa do sujeito que cometeu a infração, no caso da justa causa seria o empregado. “Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador” (Delgado, 2013, p. 1.223).

Na CLT, em seu artigo 482, estão elencadas algumas condutas que serão motivo de justa causa para rescisão de contrato pelo empregador, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).



O ato de improbidade, previsto na alínea “a”, refere-se a toda ação ou omissão do empregado que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem (como furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.) (BRASIL, 1943).

A alínea “b” do artigo supracitado destaca a Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento. São duas justas causas semelhantes, mas não são sinônimas. Mal procedimento é gênero do qual incontinência é espécie.

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa. O mal procedimento, por sua vez, caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas (BRASIL, 1943).

A Negociação Habitual (alínea “c”) relaciona-se à situação onde o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa (BRASIL, 1943).

Também a Condenação Criminal é motivo de justa causa (alínea “d”). O despedimento do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, uma vez que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado (transitado) em julgado, ou seja, não pode ser recorrível (BRASIL, 1943).

A Desídia, prevista na alínea “e”, é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia (BRASIL, 1943).

Outro motivo para dispensa por justa causa é a embriaguez habitual ou em serviço, com previsão na alínea “f”. A embriaguez deve ser habitual. Só haverá

embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não. Para a configuração da justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele. O álcool é a causa mais frequente da embriaguez, mas nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos) (BRASIL, 1943).

De qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial. Entretanto, a jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. É preferível que o empregador enseje esforços no sentido de encaminhar o empregado nesta situação a acompanhamento clínico e psicológico, com o afastamento por auxílio-doença.

Vale lembrar que a Organização Mundial da Saúde considera o alcoolismo e a dependência química como doenças, catalogadas no Código Internacional de Doenças (CID) com números F.10.4 (*delirium tremens*); F.10.6 (psicose alcoólica Korsakov) e F.10.2 (síndrome da dependência do álcool), havendo duas linhas de jurisprudência a respeito de caracterizar como causa de dispensa de justa causa, devendo de qualquer modo, o trabalhador ser encaminhado para tratamento podendo receber auxílio saúde do INSS (BARROS, 2013).

Há de se perceber a existência entre a embriaguez, que seria o comparecimento ao trabalho sob efeito do álcool, mesmo que uma única vez, que no plano fisiológico, causa uma série de problemas psicológicos e de percepção, com diminuição dos reflexos e tornando perigosa a condução de veículo por parte do motorista, colocando em risco a vida de outras pessoas, além da sua própria.

Barros (2013, p. 713) traz o ensinamento doutrinário sobre a embriaguez habitual, que difere da simples embriaguez:

A embriaguez habitual, como é sabido, pressupõe ingestão não só de álcool, mas de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento do empregado. Tanto o alcoolismo como a toxicomania são tidos como doenças catalogadas no Código Internacional de Doenças (CID) sob os números F.10.6 (psicose alcoólica Korsakov), F.10.2 (síndrome de dependência do álcool), e F.10.4 (*delirium tremens*), entre outras. Ocorre que a legislação trabalhista os inclui no rol das justas causas.

Ainda Barros (2013) ensina que há duas linhas de interpretação. Uma vertente sustenta ser a embriaguez uma doença degenerativa e fatal, devendo o contrato ser suspenso e o empregado encaminhado para a Previdência Social para controle do vício. Esta linha de pensamento considera o dependente do álcool mais como um desafortunado que um mau profissional, devendo por isto ser encaminhado ao serviço de saúde.

Sobre o assunto, destaca-se:

Outra linha de interpretação dos tribunais ressalta a carga de sentimento humano, de imensurável valor, da vertente jurisprudencial citada, mas assevera que a embriaguez habitual e a toxicomania, embora tidas como doenças, são tipificadas pela legislação trabalhista como justa causa. Afirma esta corrente que é dever do Estado assumir o cidadão alcoólatra, tratando-o para que possa recompor-se e retornar ao ambiente de trabalho, não sendo possível ao empregador essa tarefa, pois, além deste não poder obrigar o empregado a submeter-se ao tratamento, o alcoólatra está vulnerável a acidentes, além de ocasionar conturbações no meio ambiente (BARROS, 2013, p. 714).

Pode-se facilmente perceber que esta última corrente de interpretação parece ter influenciado nas mudanças legislativas quanto a inclusão da alínea “m” do art. 482 da CLT, que possibilita a justa causa por perda da habilitação. Tira da responsabilidade da empresa o encaminhamento do empregado para tratamento, mesmo que a dependência esteja relacionada ao meio ambiente de trabalho.

A violação de segredo da empresa é outra das causas de dispensa (alínea “g”), a revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável. A alínea “h” trata do ato de indisciplina ou de insubordinação, sendo que em ambos existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação. A desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina (BRASIL, 1943).

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego (alínea “i”), conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por

exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa (BRASIL, 1943).

As ofensas físicas, previstas nas alíneas “j” e “k”, constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço. A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem (BRASIL, 1943).

Também as lesões à honra e à boa fama podem dar motivação para dispensa de justa causa. São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio o magoar em sua dignidade pessoal (BRASIL, 1943).

Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

Jogo de azar, causa prevista na alínea “l”, é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável (BRASIL, 1943).

Ainda a prática de atos atentatórios contra a segurança nacional (parágrafo único do artigo em comento), desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual (BRASIL, 1943).

E, por fim, anexado pela Lei 13.103/16, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Com a inserção da alínea “m” no artigo 482 da CLT, busca-se legitimar a possibilidade de demitir os motoristas por justa causa em decorrência do exame toxicológico positivo (BRASIL, 1943).

As hipóteses do art. 482 não são as únicas no ordenamento trabalhista, ao ponto de estas serem comumente chamadas de faltas genéricas pela doutrina.

Lista-se outras situações no ordenamento jurídico passíveis de punição máxima: art. 240, p. único, da CLT - ferroviário que se recusa a fazer horas extras nos casos de urgência e acidente; art. 15 da Lei nº 7.783/89 - prática de ato faltoso durante o movimento grevista; art. 158, parágrafo único, da CLT - não utilização do equipamento de proteção individual (EPI); art. 3º da Lei nº 9.962/00 - empregado público; art. 433, II da CLT - aprendiz quando comete falta; art. 7º, §3º, do Decreto nº 95.247/87 - vale transporte - declaração falsa ou uso indevido (legalidade discutida porque extravasa os limites da lei); art. 6º-A da Lei nº 5.859/72 - doméstico; art. 13 da Lei nº 6.019/74 - trabalho temporário; art. 235-B, p. único, da CLT - motorista quando descumpre seus deveres (BRASIL, 1943).

Segundo Christophe Dejours (2007, p. 40), em seu livro “A banalização da Injustiça Social”:

[...] a indiferença pelo sofrimento psíquico dos que trabalham abriu caminho à tolerância social para o sofrimento dos desempregados. Mas isso é apenas uma condição favorável, e essa etapa de nossa história poderia explicar, por si só, a tolerância crescente ao sofrimento e a injustiça.

Não se busca, nesta assertiva, defender o uso de drogas pelos motoristas e não haver consequências. Quando os direitos constitucionais são aviltados, ou seja, quando o direito à saúde é negligenciado pelas empresas e pelo poder público em detrimento do cidadão, o que tem-se é a injustiça imperando e, como diz Dejours (2007), é a banalização do sofrimento no trabalho, onde descartar o lixo humano produzido por empresas tóxicas é mais conveniente ao sistema.

### **3 DROGAS: UM ELEMENTO CADA VEZ MAIS PRESENTE NO MUNDO DO TRABALHO**

A presença das drogas e de substâncias psicotrópicas no universo das empresas é decorrência direta da disseminação do uso do álcool e outras drogas na sociedade.

As condições de vida e de trabalho a que são submetidos os trabalhadores, doenças tidas como modernas como o estresse e a depressão, a pressão social pelo sucesso, as degenerações das famílias entre outras tantas motivações são elencadas como “gatilhos” que levam as pessoas a procurarem uma “muleta”, uma válvula de escape para seus problemas. E aí entram as drogas.

No que diz respeito ao mundo do trabalho, o acidente de trabalho tem uma relação com este problema. O acidente de trabalho tem seu conceito legal no artigo 19 da Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e determina que:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

A empresa deve comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. Mas o preenchimento da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho quase nunca declaram o uso de algum tipo de droga como causa do acidente.

Conforme o último Anuário Estatístico da Previdência Social, divulgado em 31 de março deste ano e referente a 2014, ocorreram 704.136 acidentes no país, naquele ano. O número representa decréscimo de 2,97% com relação a 2013, quando foram registrados 725.664 acidentes. O Anuário também revela que os acidentes de trabalho provocaram 2.783 mortes no Brasil ao longo de 2014. Isso significa que, a cada dia, mais de sete trabalhadores perderam a vida na sua atividade profissional (BRASIL, 2016c).

Existem alguns organismos não governamentais que buscam informações sobre a incidência do uso de drogas no cotidiano e, principalmente, nas empresas.

A cada dia que passa tem se comprovado que o consumo de álcool e drogas tem afetado a vida de boa parte dos 82 milhões de trabalhadores brasileiros. As empresas também têm tido prejuízos enormes. Segundo cálculos do Banco Interamericano do Desenvolvimento (BID), o Brasil perde por ano US\$ 19 bilhões de absenteísmo, acidentes e enfermidades causadas pelo uso do álcool e outras drogas. Estatísticas recentes apontam o Brasil entre os cinco primeiros do mundo em número de acidentes no trabalho. São em média 500 mil por ano e 4 mil deles resultam em mortes. Os setores em que mais ocorrem são: construção civil, indústrias metal-mecânica, eletro-eletrônica, moveleiras e madeireiras. Independente das razões que levam ao alcoolismo ou a dependência de drogas, este é um problema que deve ser enfrentado para que os trabalhadores, familiares e empresas ganhem em qualidade e produtividade. (CATHO, 2013).

Entidades sindicais e organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho, vem já há algum tempo denunciando este quadro relacionado ao uso de drogas e suas consequências trágicas no mundo do trabalho.

O uso de drogas no local de trabalho é um problema mundial de saúde pública. E, portanto, deve ser tratado sem discriminação, recomenda a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dados levantados pela OIT indicam que 20% a 25% dos acidentes de trabalho no mundo envolvem pessoas intoxicadas que se machucam a si mesmas e a outros. No âmbito das relações de emprego, a intoxicação habitual faz com que o trabalhador se mantenha em atividade, enquanto pode, por mera obrigação. Passada a fase de euforia e da desinibição, vem a fase da dependência, cuja tendência é se agravar a ponto de dominar totalmente o organismo humano. (CATHO, 2013)

Quando o assunto é o uso de drogas no ambiente do trabalho, há uma enorme dificuldade de acesso a dados confiáveis, uma vez que este tema tão complexo encontra severas dificuldades no campo de interesse científico acadêmico.

### 3.1 CONCEITO DE DROGAS, A DEPENDÊNCIA QUÍMICA E O TRATAMENTO

Droga, segundo a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) é qualquer substância não produzida pelo organismo que tem a propriedade de atuar sobre um ou mais de seus sistemas, produzindo alterações em seu funcionamento, conforme estipula a Secretaria Nacional de Política Sobre Drogas (BRASIL, 2015b).

O termo “droga” teve origem na palavra *droog* (holândes antigo) que significa folha seca, isto porque antigamente quase todos os medicamentos eram feitos à base de vegetais. Atualmente, a medicina define droga como qualquer substância capaz de modificar a função dos organismos vivos, resultando em mudanças fisiológicas ou de comportamento (BRASIL, 2015b).

Dessa forma, como exposto, droga é qualquer substância não produzida pelo organismo e que altera o funcionamento normal do organismo. Algumas delas podem modificar a maneira como a pessoa percebe as coisas, seu modo de pensar, sentir e se comportar. Muitas dessas substâncias provocam dependência e são chamadas de “psicotrópicas”.

Quase sempre, quando se fala em drogas, o que vem à mente são as drogas ilícitas (ilegais) como a cocaína, o crack, maconha, heroína, entre outras. Mas muito dos problemas da dependência e do uso de drogas inicia-se com o uso de substâncias lícitas, legais e que são comercializadas livremente, também classificadas como “drogas”.

O álcool, o cigarro e até mesmo medicamentos dos mais diversos podem causar dependência com seu uso contínuo, como também alguns solventes, cola de sapateiro entre outros, são exemplos de drogas que estão à disposição e ao alcance de qualquer pessoa livremente.

Destas drogas consideradas lícitas, o álcool é o produto que causa maior comprometimento e é causa de muitos problemas relacionados ao uso de drogas. Costuma-se dizer que é a porta de entrada para o uso de outras drogas. Estatísticas apontam como sendo a maior causa de acidentes de trânsito.

No caso dos motoristas profissionais, o consumo de álcool está relacionado diretamente a causas dos mais graves acidentes, e mesmo não sendo permitido seu uso para quem está dirigindo, é uma droga ofertada livremente e ostensivamente em todos os pontos de parada de caminhoneiros e rodoviárias nas estradas brasileiras.

Uma droga não é por si só boa ou má. Existem substâncias que são usadas com a finalidade de produzir efeitos benéficos, como o tratamento de doenças, e são consideradas medicamentos. Mas também existem substâncias que provocam malefícios à saúde, os venenos ou tóxicos. É interessante que a mesma



substância pode funcionar como medicamento em algumas situações e como tóxico em outras (BRASIL, 2010).

As chamadas drogas psicotrópicas, conhecidas também como substâncias psicoativas, são as que são detectadas nos exames toxicológicos e também as mais utilizada no mundo do trabalho.

A lista de substâncias na Classificação Internacional de Doenças, 10ª Revisão (CID 10), em seu capítulo V (transtorno Mentais e de Comportamento) inclui o álcool; opióides (morfina, heroína, codeína, diversas substâncias sintéticas; canabinóides (maconha), sedativos ou hipnóticos (barbitúricos, benzodiazepínicos), cocaína, anfetaminas, alucinógenos, tabaco e solventes voláteis (BRASIL, 2010).

Do ponto de vista legal, as drogas podem ser classificadas como as lícitas, que são aquelas comercializadas de forma legal, podendo ou não estar submetidas a algum tipo de restrição. E as drogas ilícitas, sendo proibidas por lei (BRASIL, 2015b).

Existem vários tipos ou grupos de drogas, relacionados em função das ações aparente das drogas no Sistema Nervoso Central. Um primeiro grupo é aquele em que as drogas diminuem a atividade do cérebro, ou seja, deprimem seu funcionamento, o que significa dizer que a pessoa que faz uso deste tipo de droga fica “desligado”, “devagar”, desinteressada pelas coisas. Por isso, essas drogas são chamadas de Depressora da Atividade do Sistema Nervoso Central, é a parte que fica dentro da caixa craniana; o cérebro é o principal órgão (BRASIL, 2015b).

Em um segundo grupo de drogas psicotrópicas estão aquelas que atuam por aumentar a atividade do cérebro, ou seja, estimulam o funcionamento fazendo com que a pessoa fique “ligada”, “elétrica”, sem sono. Por isso, essas drogas recebem a denominação de Estimulantes da Atividade do Sistema Nervoso Central (BRASIL, 2015b).

Finalmente, há um terceiro grupo, constituído por aquelas drogas que agem modificando qualitativamente a atividade do cérebro; não se trata, portanto de mudanças quantitativas, como aumentar ou diminuir a atividade cerebral. Aqui a mudança é de qualidade. O cérebro passa a funcionar fora de seu normal, e a pessoa fica com a mente perturbada. Por esta razão esse terceiro grupo de drogas recebe o nome de Perturbadores da Atividade do Sistema Nervoso Central. (BRASIL, 2015b).

Para que se possa compreender o tema “drogas”, é necessário possuir uma visão que vai muito além da droga. Compreender o indivíduo que faz uso e o meio ambiente em que vive e atua, as condições sociais e profissionais são fundamentais para uma melhor compreensão do problema da dependência e do envolvimento com as substâncias que causam dependência química.

Segundo estudos do SENAD, Secretaria Nacional de Drogas do Governo Federal, a pessoa que usa drogas pode se encaixar em uma de três alternativas de uso: fazer uso de drogas; abusar das drogas ou ser dependente de drogas. A diferença varia conforme o número de vezes que a pessoa usa determinada droga, a quantidade usada, o tipo de droga, as características pessoais, de situação e contexto em que usa. O meio ambiente em que a pessoa está pode ser determinante para o uso e a dependência. (BRASIL, 2010)

Com algumas exceções, a pessoa pode fazer uso ocasional de alguma droga em algum momento de sua vida ou em ocasiões muito pontual, como festa em família ou outra atividade de lazer, sem que com isto tenha maiores consequências. Ocorre que, dependendo da morfologia do sujeito, o tipo de droga experimentada e a dose consumida, a dependência se estabelece no momento do uso.

É muito difícil determinar o que é uso “social” e o que é uso contumaz, onde a dependência já manifestada, faz com que o consumo das drogas e do álcool ocorra de forma cada vez mais frequente. A partir deste quadro, os problemas sociais e profissionais passam a ser cada vez mais frequente, ocasionando situações de conflito e de manifestações de condutas que causam sérios prejuízos, não só de ordem profissional e social, mas principalmente na saúde do indivíduo.

O uso abusivo pode ocasionar vários problemas que afetam a saúde física e os relacionamentos pessoais e profissionais da pessoa, devido a mudanças de humor, agressividade, dificuldades para cumprir obrigações importantes no trabalho, nos estudos ou em casa, problemas sociais, problemas com a lei e uso que colocam em risco a vida do usuário e de outras pessoas, como é o caso do motorista. (BRASIL, 2010)

A dependência química de drogas pode ser identificada quando a pessoa tem dificuldade de parar ou diminuir o uso por decisão própria, apesar de querer parar e de, muitas vezes, perceber os problemas relacionados ao seu uso.

Usar a droga assume importância grande e o dependente passa a deixar de lado atividades que lhe eram prazerosas e mesmo as de responsabilidade

profissional. Isso pode ocorrer com o uso prolongado de qualquer droga, como bebida alcoólica, cigarro, maconha, cocaína, crack, e medicamentos para controlar a ansiedade ou para emagrecer.

As primeiras abordagens terapêuticas para o tratamento de dependentes químicos datam do século XIX, embora existam relatos de quadros de alcoolismo desde a antiguidade. Ainda hoje são realizadas pesquisas que buscam avaliar quais tratamentos realmente funcionam.

Atualmente, considera-se que os indivíduos que apresentam problemas com droga compõem grupos heterogêneos e necessitam de tratamento diferente.

Isto acontece porque a dependência química resulta da interação de vários aspectos da vida das pessoas: biológico, psicológico e social. Desse modo, as intervenções devem ser diferenciadas para cada indivíduo em todas as áreas envolvidas.

Muitas vezes os dependentes químicos nem percebem que possuem problemas relacionados ao uso de substâncias. Assim, o primeiro passo do tratamento é alcançar um nível de participação e motivação suficiente para manter um tratamento a médio e longo prazo. Em seguida, costuma-se propor três objetivos principais: abstinência, melhora da qualidade de vida e prevenção a recaídas.

### 3.2 O USO DE DROGAS E A ATIVIDADE DO MOTORISTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

O uso de drogas é um caso de saúde. A OMS (Organização Mundial da Saúde) reconhece como doença o uso de álcool e outras drogas. A utilização de drogas em função do modo de trabalho e o meio ambiente a que o trabalhador está submetido deve servir de estudo para que a prevenção seja eficaz.

A partir de estudos realizados para apurar o crescente número de acidentes no trânsito, há notícias que apontam para o uso indiscriminado e por quase a totalidade dos profissionais de estrada, de substâncias químicas que causam dependência e efeitos nocivos à saúde deste profissional.

Com o intuito de restabelecer um controle sobre este uso indevido e indiscriminado, foram estabelecidas algumas formas de controle para permitir ao trabalhador melhores condições de trabalho.

Mas também, aproveitando o momento, foram criadas algumas normas específicas para a categoria de motoristas, não só de caminhão como a todos os profissionais do setor de transporte de cargas e de passageiros, e entre estas medidas está a edição da Portaria Nº 116 de 2015 que entrou em vigor em 2016, tratando da regulamentação da obrigatoriedade de realização de exames toxicológicos pelos profissionais, tanto na admissão, na demissão, na renovação de carteira de habilitação e de forma periódica a cada dois anos e a meio.

A portaria também determina às empresas o investimento em programas de orientação e prevenção ao uso de drogas e qualidade de vida. Mas não tem um caráter de obrigatoriedade nem penalização, apenas de recomendação, diferente ao tratamento feito aos motoristas no que diz respeito ao exame.

Traz a obrigatoriedade, mas exclui esta obrigatoriedade do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, programa obrigatório às empresas que trata da saúde do trabalhador, com exames periódicos e obrigatórios, estando sujeito às normas de Saúde e Segurança do Trabalho,

O Brasil tem uma das maiores frotas de caminhões do mundo. Diariamente centenas de milhares de caminhões cruzam o País de todas as direções.

Quase toda a produção, seja agrícola ou industrial, são transportadas por via terrestre em caminhões cada vez maiores e muitos problemas também surgiram a partir deste crescimento e das condições de trabalho destes motoristas.

Condições precárias de estradas, longas jornadas de trabalho, distância familiar por períodos extensos, alojamentos precários, escalas desumanas, onde o uso de remédios para tirar o sono, os “rebites”, utilizados pelos motoristas fazia parte da rotina de muitos deles. Estes são só alguns dos problemas que convivem com os motoristas de transporte, os caminhoneiros.

Pontos do problema do transporte rodoviário: motoristas profissionais dirigindo por muitas horas; cobranças de empregadores de metas a serem batidas; prêmios de empregadores para melhor tempo, a serem ofertados na entrega daquela mercadoria; falta de mão de obra qualificada – emprega-se qualquer um, vemos isso acontecer, vemos motoristas de 22 a 25 anos carregando cargas perigosas sem ter experiência adequada na condução desse tipo de carga; pouco investimento – para não falar nenhum – em treinamentos preventivos. E as soluções que os motoristas encontram, muito bem comentado aqui anteriormente, são: utilizar algum tipo de substância, como o álcool, para aliviar o estresse, anfetaminas, para ficar

acordado, estimulado, e – a novidade dos últimos anos – a cocaína e suas misturas com o crack e outros tipos de drogas. Objeto de estudo de um trabalho nosso apresentado em 2012, no Canadá, foi a relação entre o uso de anfetamina por motoristas profissionais e acidentes em rodovias. Queríamos entender um pouco melhor essa relação em Minas Gerais. As anfetaminas determinam alterações do sistema nervoso central e no comportamento biológico desses profissionais que, naturalmente, vão levar a consequências na resposta reflexa dessas pessoas (CARVALHO, 2014, p. 64).

Os problemas relacionados às drogas envolvendo os motoristas de transporte, seja de carga ou coletivos, causa espanto e muita comoção por se tratar de uma categoria de profissionais cuja profissão é de alta responsabilidade, uma vez que em caso de acidente envolve muitas vítimas.

Estudos não oficiais, realizados por diversas entidades de classe e sindicatos da categoria, apontam para um alto índice de uso de substâncias proibidas pelos motoristas. Mas também é de domínio público a oferta de substâncias lícitas que são amplamente ofertadas aos motoristas nas estradas.

O famoso “abridor de apetite”, cachaças preparadas com diversas ervas e sabores são fartamente ofertadas nos restaurantes à beira da estrada. Quando consumidas, podem afetar o equilíbrio e modificar a percepção do motorista, diminuindo seus reflexos, sendo o álcool a principal causa de acidentes nas estradas.

Apesar do desconhecimento por parte da maioria das pessoas, o álcool também é considerado uma droga psicotrópica, pois atua no sistema nervoso central, provocando mudança no comportamento de quem o consome, além de ter potencial para desenvolver a dependência. Mesmo assim, tem seu consumo admitido e até incentivado pela sociedade.

A ingestão do álcool, mesmo em pequenas quantidades, diminui a coordenação motora e os reflexos, comprometendo a capacidade de dirigir veículos ou operar outras máquinas. Pesquisas revelam que grande parte dos acidentes é provocada por motoristas que haviam bebido antes de dirigir.

Neste sentido, o Código de Trânsito Brasileiro de 1997 foi alterado pela de 19 de Junho de 2008, conhecido como a “lei seca”. Pela nova legislação, é proibido dirigir após o consumo de qualquer quantidade de bebidas alcoólicas. A Lei prevê penas para os motoristas infratores de suspensão temporária da Carteira de Habilitação, apreensão do veículo e prisão para motoristas que apresentem

concentração de álcool no sangue superior a 0,6g por litro de sangue (BRASIL, 2008).

Do consumo de álcool para o consumo de drogas foi uma evolução trágica e culmina num verdadeiro problema social, pois multiplicaram-se os casos de acidentes de trânsito nas estradas, provocando o movimento que culminou com a mudança na legislação, onde a obrigatoriedade do exame toxicológico foi estendida a toda categoria de motoristas profissionais.

O Brasil vem registrando um grande aumento no consumo de drogas por motoristas profissionais. A principal motivação é conseguir resistir às pesadas jornadas de trabalho. As consequências dessa prática para a saúde dos motoristas são muito graves e, além disso, aumenta o comportamento de risco e os acidentes nas estradas. Vários estudos científicos há mais de 10 anos alertam para a necessidade de combater com rigor esse problema. E algumas das principais conclusões dessas investigações são apresentadas neste novo trabalho do SOS Estradas, em prol da redução de acidentes rodoviários. Os trabalhos e estudos do SOS Estradas tem sempre caráter pragmático, por isso as fontes, links e informações estão disponíveis no próprio texto. Buscamos essencialmente situações concretas, fatos reais, para ilustrar o problema e suas possíveis soluções. Diariamente matérias veiculadas nos principais meios de comunicação do país revelam o crescimento do uso de drogas por caminhoneiros e motoristas de ônibus, bem como o aumento do transporte rodoviário de drogas. O consumo de drogas por motoristas profissionais está criando dependentes e contribuindo para a expansão do tráfico em todo país, pela capilaridade da atividade de transporte rodoviário. Motoristas passam de usuários a transportadores das drogas, quando não entram no negócio do tráfico (RIZZOTTO, 2015, p. 04).

A Resolução Nº 460/2013 do Contran traz uma nova arma para o combate ao uso de drogas por motoristas profissionais pois adiciona aos exames médicos obrigatórios para habilitação e renovação profissional das categorias C, D e E, o exame toxicológico de larga janela, popularmente conhecido como teste de cabelo, que permite, com a coleta de pequena quantidade, identificar se o doador utilizou drogas nos últimos 90 dias (BRASIL, 2013).

### 3.3 O PROBLEMA DAS DROGAS NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DO ESTUDO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente do trabalho, dentro do conceito de meio ambiente, está inserido no meio ambiente artificial. É o local onde o trabalhador exerce suas

funções, seu trabalho. No caso dos motoristas de transporte, o meio ambiente de trabalho está relacionado diretamente ao *modus* como ele desenvolve sua profissão.

Muitos são os dirigentes de empresas e os líderes políticos que reclamam ainda mais liberalismo, contando tirar vantagem na guerra econômica contra seus concorrentes.

A questão do sofrimento no trabalho, caracterizada por suas consequências, como o uso de drogas para bem desempenhar as funções, é tratado por Dejours (2007, p. 17) que faz o seguinte questionamento: “por que uns consentem em padecer sofrimento, enquanto outros consentem em infligir a tal consentimento aos primeiros?”. As motivações subjetivas que levam ao consentimento, derivadas do sujeito psíquico, tem aqui um papel considerado decisivo.

É por intermédio do sofrimento do trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham. O sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que lhes é dada possa amanhã melhorar. Os que trabalham vão cada vez mais se convencendo de que seus esforços, sua dedicação, sua boa vontade, seus “sacrifícios” pela empresa só acabam por agravar a situação. Quanto mais dão de si, mais são “produtivos”, e quanto mais procedem mal para seus companheiros de trabalho, mais eles os ameaçam, em razão mesmo de seus esforços e de sucesso. Assim, entre as pessoas comuns, a relação para com os trabalhadores vai-se dissociando paulatinamente da promessa de felicidade e segurança compartilhadas: para si mesmo, primeiramente, mas também para os colegas, os amigos e os próprios filhos (DEJOURS, 2007, p. 17).

O individualismo, característica que os trabalhadores são incentivados a adotar como meio de obter sucesso, leva, em muitos casos, a uma situação de solidão social e conseqüentemente ao vazio existencial. O sujeito torna-se, assim, uma pessoa em pleno sofrimento psíquico. Suas consequências para o funcionamento psíquico e mesmo para a saúde do trabalhador são preocupantes. Inevitavelmente encontra nas drogas, lícitas ou ilícitas, o alívio ou o estímulo para seguir em frente, ignorando por falta de informação e atendimento especializado, o caminho muitas vezes sem volta que significa a dependência química. Para compreender a relação do uso drogas no mundo do trabalho, é necessário primeiramente ter consciência e compreensão do sofrimento no trabalho.

As condições impostas ao desempenho de sua atividade, seja da carga horária exigida, longas horas no volante, cansaço e esgotamento, vida sedentária, solidão e estresse do trânsito são alguns dos problemas enfrentados pelos profissionais nas estradas e no trânsito.

Todas estas condições adversas causam, ao longo do tempo, todas as condições para que os problemas com o consumo de drogas surjam.

O mundo do trabalho atual - dados os desafios do progresso industrial, globalização, desenvolvimento tecnológico e comunicação virtual - nos impõe condições que excedem os limites de nossas habilidades e capacidades. O resultado é o estresse no ambiente de trabalho, que pode causar disfunções físicas, psicológicas e até sociais que prejudicam nossa saúde, minam nossa produtividade e podem afetar até nossas famílias e círculos sociais (BRASIL, 2016b).

Começando pelo consumo de pequenas doses de álcool, principalmente na hora das refeições, passando pelo uso de anfetaminas, drogas que ajudam a se manter mais tempo acordado, terminando por usar substâncias mais “pesadas” como a cocaína.

Há dez anos já existiam alguns estudos importantes que revelavam o uso de drogas por motoristas profissionais para suportar o excesso de jornada. Com o passar dos anos, inúmeros estudos foram publicados e vem confirmando a gravidade do problema. Pesquisas de campo e exames realizados espontaneamente por motoristas profissionais indicam que praticamente 50% dos caminhoneiros usam ou usaram, em algum momento, anfetaminas e outros tipos de droga para suportar as longas jornadas (RIZZOTTO, 2015, p. 06).

Este crescente problema com o uso de drogas num setor tão estratégico e de tamanha importância, além de representar um risco muito grande relacionado aos graves acidentes de trânsito envolvendo caminhões e ônibus de passageiros, facilitou a decisão legislativa de implementar novas regulamentações e normas para coibir o uso de drogas no setor de transporte de cargas e de passageiros.

Mas longe de ser compreendido como um processo, um resultado do sofrimento no trabalho e das pressões sociais de uma sociedade capitalista e consumista ao extremo, o uso de drogas no mundo do trabalho ou fora dele, pois são os trabalhadores aqueles que formam a sociedade, leva a tolerar o mal, o sofrimento alheio, num processo de “banalização do mal”, como ensina Dejours (2007, p. 21):



A exclusão e a adversidade infligidas a outrem em nossa sociedade, sem mobilização política contra a injustiça, derivam de uma dissociação estabelecida entre a adversidade e injustiça, sob o efeito da banalização do mal no exercício de atos civis comuns por parte dos que não são vítimas da exclusão (ou não o são ainda) e que contribuem para excluir parcelas cada vez maiores da população, agravando-lhes a adversidade. [...] Não só a banalidade do mal, mas a banalidade de um processo que é subjacente à eficácia do sistema liberal econômico.

Assim, busca-se compreender que motivação levou às mudanças legislativas, para impor a exclusão do mercado de trabalho os trabalhadores que, ou impelidos por conta do meio ambiente do trabalho, ou por sofrimento psíquico, acabam não servindo mais ao sistema.

#### **4 A EDIÇÃO DA PORTARIA Nº 116/2016 – A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR CONTA DO EXAME TOXICOLÓGICO**

A edição da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabeleceu a Reforma Trabalhista, no art. 482 da CLT, acrescenta um item à possibilidade de justa causa à perda da carteira de motorista, por dolo ou culpa do profissional. Ou seja, de um lado a Portaria Nº 116 de 2015 obriga ao motorista a realização de um exame médico, que está fora do PCMSO, podendo motivar a demissão por justa causa.

A categoria dos motoristas profissionais é formada por homens e mulheres que possuem habilitação para conduzir veículos com características específicas.

O art. 143 do Código de Trânsito Brasileiro é que normatiza e classifica as categorias para habilitar os motoristas. Para exercer a profissão, o motorista deverá ser habilitado em uma das três categorias, de acordo com sua aptidão. Na categoria “C”, o motorista é habilitado para conduzir veículos automotores, cujo peso total bruto não exceda 3,5 toneladas, ou seja, caminhão de pequeno porte. Já na categoria “D”, o motorista é habilitado para conduzir veículos de carga bruta até 6 toneladas e veículos que excedam o número de oito passageiros. Já a categoria “E” habilita o motorista para conduzir veículos que transportam peso bruto acima de 6 toneladas e veículos de passageiros que transportem acima de oito lugares, trailers, reboques, etc...

A Reforma Trabalhista, a edição desta portaria, a forma como imposta aos trabalhadores, fere os Princípios da Dignidade da Pessoa Humana, além do Princípio da Proteção no âmbito do direito trabalhista. Além disso, abre um debate sobre a possível tolerância, e até certo ponto o incentivo ao uso indevido de drogas pelos motoristas, satisfazendo a necessidade das empresas em detrimento da qualidade de vida e de trabalho dos profissionais, além de colocar em risco tudo e todos que estão no entorno destes profissionais, nos mais diversos setores.

A Lei 13.103/15, conhecida como a Lei dos Motoristas Profissionais, entre outras providencias, alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos 168 e 235-B, no que diz respeito a instituição pelas empresas que

empreguem motoristas do Programa de Controle de Uso de Álcool e outras Drogas e, à aplicação de testes toxicológicos (BRASIL, 2015a).

Os artigos 168 e 235-B da Consolidação das Leis do Trabalho passaram a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 168: Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

[...]

Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção (BRASIL, 1943).

Art. 235 B-São deveres do motorista profissional empregado: VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses.

Parágrafo Único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei (BRASIL, 1943)

Em 16.11.2015, normatizando a aplicação dos exames toxicológicos, o Ministério do Trabalho e Previdência Social publicou a Portaria MTPS Nº 116 DE 13.11.2015, normatizando que a Portaria entra em vigor em 2 de março de 2016. Os exames toxicológicos devem ser realizados previamente à admissão, por ocasião do desligamento. E ainda ter janela de detecção para consumo de substâncias psicoativas, com análise retrospectiva mínima de 90 (noventa) dias (BRASIL, 2015c).

O Inciso VII do Art. 235 B da CLT, que não foi modificado, além das ocasiões supracitadas, estabelece ainda a realização de exames a uma periodicidade mínima de dois anos e seis meses.

Tanto a Portaria 116/2015 do MTPS quanto a Deliberação 145/2015, também parcialmente alterada pela Resolução 583, ambas do CONTRAN entraram em vigor no dia 02/03/2016, mas os exames toxicológicos de larga janela para os motoristas empregados somente passaram a ser obrigatórios na admissão e demissão, a partir do dia 17/04/2016, ou seja, um ano após a vigência da Lei 13.103/2015, conforme disposto no artigo 13, inciso II, da referida Lei.

Vale lembrar que a Portaria 116/2015 do MTPS não trata do exame toxicológico periódico, mas sim, o artigo 235-B, inciso VII, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.103/2015, estabelece que o motorista empregado deve submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses.

Portanto, a partir do dia 17/04/2016 as empresas estão obrigadas a submeter o motorista empregado ao exame toxicológico de larga janela, nos casos de admissão de demissão e, ao exame periódico, nos termos da CLT.

Os exames toxicológicos não devem ser parte integrantes do PCMSO, constar de atestados de saúde ocupacionais e estarem vinculados à definição de aptidão do trabalhador

Também dispõe o parágrafo único do artigo 235-B da CLT que a recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei, ou seja, artigo 482 da CLT.

Com a inserção da alínea “m” no artigo 482 da CLT, busca-se legitimar a possibilidade de demitir os motoristas por justa causa em decorrência do exame toxicológico positivo. Aqui vale salientar que, não há a punição com a justa causa por conta do uso de drogas (que é doença), mas por ter o empregado sido impossibilitado de trabalhar pela retenção de sua habilitação como motorista, mesmo que em caráter temporário.

É assegurado ao trabalhador o direito à contraprova e à confidencialidade dos resultados dos exames e também o acesso à trilha de auditoria do seu exame.

Os laboratórios devem disponibilizar Médico Revisor - MR para proceder a interpretação do laudo laboratorial e emissão do Relatório Médico, sendo facultado ao empregador optar por outro Médico Revisor de sua escolha. Cabe ao MR emitir relatório médico, concluindo pelo uso indevido ou não de substância psicoativa. Os exames toxicológicos devem testar, no mínimo, a presença das seguintes substâncias: a) maconha e derivados; b) cocaína e derivados, incluindo crack e merla; c) opiáceos, incluindo codeína, morfina e heroína; d) anfetaminas e metanfetaminas; e) “ecstasy” (MDMA e MDA); f) anfepramona; g) femproporex; h) mazindol.

#### 4.1 A ALTERAÇÃO NO ART. 482 DA CLT PARA POSSIBILITAR A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DOS MOTORISTAS

Através da Lei 13.103/2015, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, foram também alterados os art. 168 da CLT, que determina a obrigatoriedade do exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, acrescenta o §6º do art. 5º que trata da obrigatoriedade do exame toxicológico e o §7º que será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção (BRASIL, 2015a).

De acordo com as novas regras, a empresa contratante do motorista deverá encaminhar o trabalhador a um ponto de coleta conveniado para a realização do exame. “Cabe à empresa pagar pelos exames envolvidos na contratação e no desligamento”, explica Rinaldo Marinho, diretor do Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho do Ministério da Previdência. Segundo o diretor, os motoristas de caminhão são aqueles que mais sofrem acidentes fatais de trabalho, por causa de situações como excesso de jornada e consumo de drogas lícitas e ilícitas. “Essa é a ocupação com o maior número de mortes em acidentes de trabalho. São 15% dos óbitos. Em 2014, o número de motoristas de caminhão que perderam a vida no exercício profissional chegou a 399, das 2.660 mortes registradas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), em todas as ocupações”. “O objetivo é nortear políticas públicas que ajudarão na prevenção desses acidentes e no trânsito” zero (BRASIL, 2016a).

Desde 2016, com a Lei 13.103, para a renovação da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) de categorias C, D e E, tornou-se obrigatória a realização do exame toxicológico de larga janela de detecção, junto aos já realizados exames médicos e psicotécnicos.

O exame é realizado a partir de uma amostra de cabelo, o exame toxicológico consegue fazer a identificação de algumas substâncias consumidas nos últimos 90 dias, com amostras de cabelo, e 180 dias, com amostras de pelos e unhas.

Por meio destes exames é possível detectar várias substâncias psicotrópicas, comumente chamadas de drogas, como maconha, haxixe, skunk, cocaína, crack e merla são detectadas. No teste, também são feitas pesquisas por

substâncias como anfetaminas, metandetaminas, ecstasy (MDMA, MDA, EVE), heroína, morfina, hidrocodona, hidromorfina, codeína, fenciclidina e muitos outros dessas mesmas categorias.

Além detectar as drogas, o teste consegue analisar o padrão de consumo e diferenciá-lo em cinco categorias variadas desde levíssimo até gravíssimo, auxiliando no encaminhamento clínico dependendo de cada caso.

Foi incluído, através da Lei nº 13.467/2017, no artigo 482 da CLT, que dispõe sobre as causas de dispensa por justa causa, a alínea “m” que diz: “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (BRASIL, 1943).

A legislação ao mesmo tempo que trouxe a preocupação de inibir motoristas comprometidos pelo uso de drogas no trânsito, abriu a brecha para que as empresas possam se utilizar das consequências administrativas de perda temporária do direito de dirigir, para demitir os trabalhadores por justa causa.

As condições de trabalho imposta aos motoristas, sua carga horária desumana além das péssimas condições de trabalho, que levam o sujeito a se valer de substâncias psicotrópicas para dar conta de seus compromissos, aliados a farta oferta de bebidas ao longo das estradas, produzem o problema da dependência química e tornam-se ao longo do tempo, um problema para as empresas, que podem, de forma legal, descartar estes sujeitos e contratarem novos serviços.

Christophe Dejours (2007, p. 76) traz uma reflexão precisa a respeito de toda esta sórdida orquestração de desamparo e sofrimento aos trabalhadores

Trata-se sobretudo de infrações cada vez mais frequentes e cínicas das leis trabalhistas: empregar pessoas sem carteira de trabalho para não pagar as contribuições previdenciárias e poder demiti-las em caso de acidente de trabalho, sem penalidades (como na construção civil e empresas de mudanças), empregar pessoas sem pagar o que lhes é devido (como nos estabelecimentos semi clandestinos de confecções), exigir um trabalho cuja duração ultrapassa as autorizações legais (como no transporte rodoviário, onde se obriga o motorista a dirigir por mais de 24 horas seguidas).

As imposições feitas aos trabalhadores, e aqui mais especificamente aos motoristas profissionais, de cargas horárias desumanas, incentivando ao uso de drogas, levando muitos profissionais ao caos psicológico e tornando-se pessoas

dependentes de drogas para poder cumprir com suas obrigações impostas desumanamente por empresas ávidas de lucro e produtividade.

É, nas palavras de Dejours (2007), a imposição do sofrimento em detrimento ao bem-estar, tornando pessoas humanas em serviçais até exaurir toda a sua energia produtiva, para depois, como lixo humano, descartar de forma fria.

[...] o mal é ainda a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem e de insinuações contra os trabalhadores, no intuito de desestabilizá-los psicologicamente, de levá-los a cometer erros, para depois usar as consequências desses atos como pretexto para demissão por incompetência profissional (DEJOURS, 2007, p. 76).

As imposições dos exames toxicológicos da forma como se apresentam, além de não buscar a efetividade do controle de drogas por parte dos profissionais, pois deixou de fora o álcool, que segundo todas as estatísticas é a principal causa e principal droga consumida por motoristas de todas as classes, não se tornou a ferramenta de prevenção ao uso de drogas, visto que não se tem notícias de diminuição do número de acidentes nas estradas, mas estranhamente, apenas não foram mais veiculadas pela mídia depois da reforma que possibilitou a demissão por justa causa.

## 5 CONCLUSÃO

"A carga de estresse no trabalho e os transtornos mentais dentro do ambiente de trabalho sinalizam para a necessidade urgente que criar e promover locais de trabalho saudáveis em que a saúde física, segurança e bem-estar são protegidos, não prejudicados", alegou Kira Fortune, chefe do programa Desenvolvimento Sustentável e Igualdade na Saúde, da OPAS/OMS (BRASIL, 2016b).

Todo o debate e todas as providências tomadas com relação ao problema do uso de drogas por parte dos motoristas, atendeu muito mais a expectativa das empresas em criar um clima favorável a flexibilização das leis trabalhistas, em especial a possibilidade de se livrar do problema de forma economicamente satisfatória.

Se por um lado a obrigatoriedade dos exames toxicológicos refreou um pouco o uso, ainda está muito longe de mostrar sua efetividade, uma vez que o que enfrenta-se são as consequências de todo um processo perverso relacionado a este setor.

As longas jornadas de trabalho, onde o motorista tem que cumprir jornadas extensas, trânsito pesado nas estradas, estradas em péssimo estado de conservação, que exige atenção redobrada e muito mais concentração, entre outros motivos estressantes, fazem dos motoristas um alvo fácil das drogas.

A oferta livre de bebidas ao longo do caminho, o cansaço a ser vencido, misturam drogas lícitas com fármacos que "tiram" o sono e ajudam o motorista a enfrentar as longas jornadas exigidas pelas empresas.

Trata-se da possibilidade de empresas demitirem seus funcionários por conta do uso de drogas. E como uso de drogas ou dependência química é um caso de saúde e como tal deve ser tratado, a legislação foi alterada de forma a poder demitir por outro motivo: a perda da habilitação.

Mas tem também os motoristas autônomos, sem vínculo empregatício, desassistido dos programas de prevenção, de qualquer forma de ação por parte do poder público, que, pela própria natureza de sua atividade tem que desenvolver jornadas muitas vezes superior ao caminhoneiro empregado, pois depende de fretes e, como noticiado pelos noticiários, fretes aviltados e que obrigam o trabalhador autônomo trabalhar de forma as vezes irracional para cumprir seus compromissos.



Alvo fácil de traficantes nos pontos de descanso, este trabalhador além de passar a ser dependente químico, também perde sua condição de trabalhador por perder sua habilitação. Assim, mais cresce o desemprego, sem assistência e sem amparo para tratamento.

Mas o mundo do trabalho não se resume apenas aos motoristas. O problema dos motoristas só foi lembrado neste momento face a necessidade das empresas de modificarem a legislação.

Houvesse um real interesse social em enfrentar o problema do uso de drogas na sociedade, haveria mais pesquisas nas universidades sobre o tema, as empresas teriam acesso a maiores informações com dados resultantes de pesquisas e estudos, e a prevenção seria a melhor ferramenta para evitar danos maiores a todos.

Ficam muitas perguntas a serem respondidas neste trabalho. Os exames toxicológicos foram eficazes e cumpriram sua finalidade? O motorista com problemas de dependência química tem auxílio por parte dos programas nas empresas para enfrentar este problema? Quais as medidas para coibir o tráfico de drogas junto aos postos de descanso dos motoristas? As jornadas de trabalhos diminuíram?

É possível elencar aqui inúmeras questões a serem respondidas, mas as respostas careceriam de um fundamento científico mais abrangente, pela absoluta falta de pesquisas e estudos deste problema social que afeta as empresas, as famílias, a sociedade e é, por incrível que pareça, ainda um tabu a ser desmistificado.

A relevância social desta abordagem, é imensurável, uma vez que as mudanças na legislação atingem empregados e motoristas autônomos, o que aumenta assustadoramente os números de profissionais que correm o risco de serem simplesmente descartados, demitidos depois de anos, de uma vida a serviço de empresas e de seus “tempos” de entrega, numa pressão constante que levou estes profissionais a se tornarem “escravos” de determinadas substâncias para satisfazer a necessidade imposta a eles.

Um estudo mais aprofundado sobre as consequências da aplicação destas normativas impostas a milhões de trabalhadores deverá informar se foram acertadas as medidas, se houve um real controle do uso de drogas por parte dos

motoristas, se a diminuição dos acidentes foi uma dessas resultantes e se a qualidade de vida passou a ser uma preocupação do setor.

As consequências sociais destas medidas serão mensuradas a partir de estudos realizados no decorrer do tempo, quando milhões de trabalhadores começarem a perder seus postos de serviço, na grande maioria por justa causa, além daqueles trabalhadores autônomos, que não poderão exercer suas atividades pela retenção de suas habilitações e quais os reflexos na sociedade e nos setores de atendimento à população, como a Previdência Social e outras áreas.

O trabalho digno é um direito fundamental a todos os homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BIBLIA. Bíblia Online. **Velho Testamento**. Livro de Gênesis. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/2>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Trânsito. **Resolução CONTRAN 460/2013**. Altera a Resolução nº 425, de 27 de novembro de 2012, que dispõe sobre o exame de aptidão física e mental, a avaliação psicológica e o credenciamento das entidades públicas e privadas de que tratam o art. 147, I e §§ 1º a 4º, e o art. 148 do Código de Trânsito Brasileiro. Disponível em: [http://www.vias-seguras.com/comportamentos/acoes\\_contra\\_as\\_drogas/resolucao\\_contran\\_460\\_2013](http://www.vias-seguras.com/comportamentos/acoes_contra_as_drogas/resolucao_contran_460_2013). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. A prova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015a**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, [...] para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; [...]; e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm). Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.705, de 19 de junho de 2008**. Altera a Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997, que 'institui o Código de Trânsito Brasileiro' [...] para inibir o consumo de bebida alcoólica por condutor de veículo automotor, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11705.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11705.htm). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm). Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. **Segurança do Trabalho**: regulamentação de exames toxicológicos entra em vigor. 03 mar. 2016a. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2016/03/seguranca-do-trabalho-regulamentacao-de-exames-toxicologicos-entra-em-vigor/>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Política Sobre Drogas. **Livreto informativo sobre drogas psicotrópicas**: leitura recomendada para alunos a partir do 7º ano do ensino fundamental. 5.ª ed. 8. reimpr. Brasília: Centro Brasileiro de Informação Sobre Drogas Psicotrópicas; SENAD, 2015b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTPS n.º 116, de 13 de novembro de 2015c**. Regulamenta a realização dos exames toxicológicos previstos nos §6º e 7º do Art 168 da CLT. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_2015\\_17112015107277055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_2015_17112015107277055475.pdf). Acesso em: 26 out. 2019.

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. Organização Mundial da Saúde. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. OPAS/OMS, 04 mai. 2016b. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas. **Prevenção ao uso de drogas**: capacitação para conselheiros e lideranças comunitárias. 2º ed. Brasília: SENAD, 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Rio Grande do Sul segue com o terceiro maior índice de acidentes de trabalho no Brasil**. 28 abr. 2016c. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset\\_publisher/OSUp/content/rio-grande-do-sul-segue-com-o-terceiro-maior-indice-de-acidentes-de-trabalho-no-brasil?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/rio-grande-do-sul-segue-com-o-terceiro-maior-indice-de-acidentes-de-trabalho-no-brasil?inheritRedirect=false). Acesso em: 10 out. 2019.

CARVALHO, Leandro Duarte. Fatores causais dos acidentes e adoecimento no setor de transporte. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 80, n. 1, p. 58-68, jan./mar. 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/61188/2014\\_rev\\_tst\\_v0080\\_n0001.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/61188/2014_rev_tst_v0080_n0001.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 20 out. 2019.

CATHO. Catho Educação Executiva. **Álcool e Drogas no Trabalho**. [2013]. Disponível em: [https://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&id\\_artigo=1101&acao=exibir](https://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&id_artigo=1101&acao=exibir). Acesso em: 20 out. 2019.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. São Paulo: FGV, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1º Região. **Recurso Ordinário nº 00004947620115010501**. Primeira Turma, Desembargador Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Rio de Janeiro, Julgado em: 20/05/2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122621154/recurso-ordinario-ro-4947620115010501-rj>. Acesso em: 20 out. 2019.

RIZZOTTO, Rodolfo Alberto (Coord.). **As drogas e os motoristas profissionais: dimensionando o problema e apresentando soluções**. SOS Estradas. 2015. Disponível em: <http://estradas.com.br/wp-content/uploads/2015/02/As-Drogas-e-os-Motoristas-Profissionais-Fevereiro-2015.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

TAVARES, Paulo Roberto Souza. Os zumbis ao volante. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, mai. 2014. Disponível em: <http://www2.correiodopovo.com.br/Noticias/?Noticia=524644>. Acesso em: 20 out. 2019.